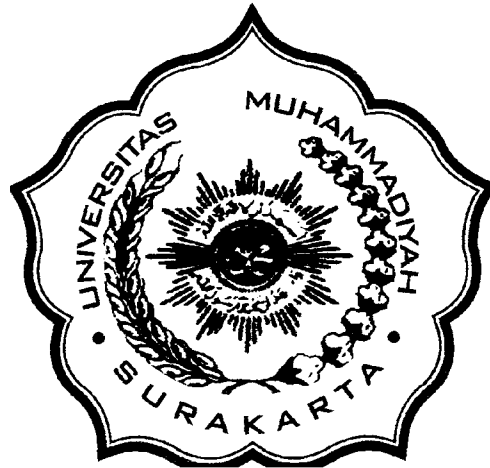


# **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PEGAWAI TETAP**

**(Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan  
di PT Sari Warna Boyolali)**



## **SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum dalam Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Oleh:**

**ARIZAL IBNU HAJAR  
C.100.020.040**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2011**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi ini disetujui untuk dipertahankan di hadapan

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I

Pembimbing II

**(Aslamiyah, SH., M.Hum.)**

**(Moh. Sandjaja, SH., M.Hum)**

## **PENGESAHAN**

Skripsi ini telah disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta pada

Hari : Sabtu

Tanggal : 12 November 2011

### **Dewan Penguji**

Ketua : Aslamiyah, S.H., M.Hum ( )

Sekretaris : Muh. Sandjoyo, S.H., M.Hum ( )

Anggota : Nurswardhani, S.H., S.U ( )

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**(Muchamad Iksan, S.H., M.H)**

## MOTTO

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menetapi kesabaran (Q.S. Al' Ashr: 2-3)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak dan Ibu Penulis
2. Saudara penulis
3. Almamater

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulisan skripsi sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Hukum (S1) dapat diselesaikan dengan baik sesuai harapan, skripsi ini diberi judul: “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pegawai Tetap (Studi tentang Perlindungan Hukum bagi Karyawan di PT Sari Warna Boyolali)”.

Berkat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak halangan yang ditemui dalam penulisan skripsi ini dapat teratasi. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Muchamad Iksan, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta
2. Ibu Aslamiyah, SH., M.Hum., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan melakukan pembetulan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak M. Sandjojo, SH., M.Hum., selaku Pembimbing II yang telah merelakan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dengan sikap sabar cermat, dan teliti sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Terima kasih kepada orang tua penulis, yang tiada hentinya memberikan doa supaya penulis bisa sabar bisa sabar.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semuanya.

Harapan penulis semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi mahasiswa Jurusan Hukum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juli 2011

penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
ABSTRAKSI .....	x
BAB I     PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Metode Penelitian .....	6
F. Sistematika Skripsi .....	11
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA .....	14
A. Tinjauan Perjanjian Kerja.....	14
1. Pengertian Perjanjian .....	14
2. Asas-asas Perjanjian .....	16
3. Jenis-jenis Perjanjian .....	20
4. Pengertian Perjanjian Kerja .....	24



5. Dasar Hukum Perjanjian Kerja .....	27
6. Jenis Perjanjian Kerja .....	29
7. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Kerja .....	34
8. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Wanprestasi Perjanjian Kerja .....	38
9. Berakhirnya Hubungan Kerja .....	40
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	42
1. Pengertian PHK .....	42
2. Kewajiban Pengusaha Sehubungan dengan PHK .....	50
3. Penyelesaian Konflik PHK Menurut Kepmen No. 150/Men/2000 .....	52
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan .....	58
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Konflik dalam Pemutusan Hubungan Kerja.....	62
C. Macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan.....	66
D. Cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000 .....	73
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran-saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## ABSTRAKSI

PHK dilakukan oleh pengusaha karena keadaan perusahaan yang mengakibatkan PHK dapat terjadi karena sebab-sebab berikut: perubahan metode kerja, dimana pekerja tidak dapat mengikutinya, perusahaan melakukan ganti usaha, sehingga pekerja tertentu tidak dibutuhkan lagi, perusahaan mengalami penciutan, perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup, dan kesalahan pekerja.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu : (1) Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan. (2) Untuk mengetahui macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan. (3) Untuk mengetahui cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan normatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian di wilayah PT Sari Warna, Boyolali. Subjek dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut: (a) Karyawan. (b) Ketua Buruh. (c) Pimpinan atau wakil dari perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah buruh, pimpinan atau wakil pimpinan PT Sari Warna, Boyolali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *nonrandom purposive sampling*.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu a) perubahan metode kerja, dimana pekerja tidak dapat mengikutinya; b) perusahaan melakukan ganti usaha, sehingga pekerja tertentu tidak dibutuhkan lagi; c) perusahaan mengalami penciutan; d) perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup; e) kesalahan pekerja. (2) Macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. a) Inisiatif dari pengusaha, Pengusaha melakukan pengurangan tenaga kerja, pengusaha memberikan kebijakan yang merugikan karyawan, dan perusahaan mengalami kepailitan. b) Inisiatif dari pekerja, Inisiatif dari pekerja antara lain, pekerja menuntut gaji lebih besar dan pengusaha tidak mampu, pekerja melakukan kesalahan besar yang merugikan perusahaan, pekerja membuka rahasia perusahaan ke orang lain. (3) Cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000, (a) Konflik pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada sekelompok karyawan secara bersamaan. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun minta pesangon kepada perusahaan. Di sisi lain perusahaan tidak memberikan uang pesangon. b) Pimpinan yang baru tidak memberi uang pesangon kepada Kepala Bagian Produksi. Pihak Kepala Bagian Produksi yang merasa sudah berjasa dan bekerja selama 4 tahun menuntut uang pesangon dari perusahaan.